

Influence of Organizational Commitment and Organizational Climate on Turnover Intention of Employees at PT Nusatovel Semarang Head Office

Yusuf Sutyoso, Dody Setyadi², Sugiyanta

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia.

Jl. Prof. H. Soedarto, S.H. Tembalang, Semarang

Email:²⁾ ds_polines@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of organizational commitment and organizational climate on turnover intention of employees at PT Nusatovel Semarang Head Office. The methods that used for data collection in this study were interviews and questionnaires. The scale that used in the questionnaires is agree disagree scale with 10 scale points. The sample that used in this study was 69 employees of PT Nusatovel Semarang Head Office. Used multiple linear regression techniques for analyzing the data, it indicated that organizational commitment and organizational climate had a negative and significant influence on turnover intention. organizational commitment and organizational climate had 42.4% contribution to turnover intention, that means every 42.4% of turnover intention was explained by organizational commitment and organizational climate, while 57.6% was explained by other factors which were not observed in this study.

Keywords : *organizational commitment, organizational climate, turnover intention.*

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dan kuesioner. Skala kuesioner menggunakan *agree disagree scale* dengan skala 10 poin. Sampel pada penelitian ini adalah 69 karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi dan Iklim Organisasi memberikan kontribusi sebesar 42,4% pada *turnover intention*. Itu berarti bahwa 42,4% *turnover intention* dijelaskan oleh komitmen organisasi dan iklim organisasi, sedangkan 57,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : iklim organisasi; komitmen organisasi; turnover intention

PENDAHULUAN

Seiring perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Faktor utama keberhasilan dalam organisasi adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia tersebut yang akan mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Lestari, 2018). Salah satu element sumber daya manusia yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan yaitu karyawan.

Karyawan merupakan sumber utama dalam perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Susan, 2019).

Karena pentingnya peran karyawan dalam perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah. Berdasarkan survey Tower Watson *Global Workforce Study*, ditemukan bahwa 70% dari perusahaan di Indonesia menganggap mempertahankan karyawan merupakan tantangan terbesar. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terlaksana dengan baik agar mampu mempertahankan sumber daya manusia yang potensial sehingga tidak berdampak pada tingginya perpindahan karyawan (*turnover*).

Peristiwa yang sering terjadi adalah perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku tersebut yaitu *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) selalu menjadi masalah yang perlu mendapat perhatian

yang serius dari pihak manajemen karena akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan jika tidak ditangani dengan segera (Prapti, 2004).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan sarat pengalaman dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan akan meninggalkan perusahaan sehingga dapat mengganggu jalannya kegiatan perusahaan (Robbins, 2017:70). Semakin tinggi tingkat *turnover* pada perusahaan maka akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan kepada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Imamoglu, 2019).

Jika banyak karyawan yang meninggalkan organisasi, beban kerja dan lembur untuk karyawan yang masih berada dalam organisasi akan meningkat, dengan demikian akan dapat mengurangi produktivitas mereka karena rendahnya semangat kerja karyawan (Tnay, 2013). Oleh sebab itu, tingkat *turnover* yang tinggi dapat menjadi indikasi masalah yang mendasar pada perusahaan (Yasar, 2017).

Menurut Mahardika (2015) *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela ataupun pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri (Moblely, 1979 dalam Tsani, 2016). *Turnover intention* seringkali digunakan

sebagai hasil akhir variabel dalam penelitian karena lebih mudah untuk diukur dan cenderung akurat. Hal ini disebabkan karena sulitnya mendapatkan akses karyawan yang telah keluar untuk memastikan alasan mereka meninggalkan perusahaan (Firth, 2004).

Fenomena terjadinya tingkat *turnover* karyawan yang belum baik dialami oleh PT Nusatovel. Pada tahun 2017 hingga 2019 tingkat *turnover* pada PT Nusatovel terus meningkat dari 12,94% pada tahun 2017, 16,04% pada tahun 2018, dan 17,72% pada tahun 2019. Standar tingkat *turnover* karyawan yang dapat ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* karyawan melewati 10% per tahun dari total karyawan maka terlalu tinggi untuk banyak standar (Sakinah, 2008 dalam Tsani, 2016). Lestari (2018) menjelaskan komitmen karyawan merupakan keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya dan dapat dijadikan jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang semangat terhadap tugas yang diberikan dan memiliki tanggung jawab serta loyal terhadap perusahaan (Pranata, 2018).

Seorang karyawan dengan komitmen organisasi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan organisasi serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi (Robbins, 2017:116). Menurut penelitian Lestari (2018); Hung (2018) menunjukkan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Karyawan yang berkomitmen akan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari

pekerjaannya meskipun mereka tidak puas karena mereka memiliki rasa loyalitas atau keterikatan organisasi (Hausknecht, 2008 dalam Robbins, 2017: 116). Namun penelitian Tnay (2013) menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hal yang sama juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Satwari (2018), penelitian tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen afektif terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang dapat dialami oleh karyawan.

Menurut James (2008) dalam Robbins (2017: 268), iklim organisasi merupakan persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja mereka. Menurut Hung (2018) iklim organisasi mewakili organisasi dalam lingkungan organisasi, dimana persepsi pengalaman yang mempengaruhi persepsi motivasi dan perilaku karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi mampu menciptakan iklim organisasi yang lebih baik, maka dapat memperkuat solidaritas sesama karyawan dan meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja, dengan demikian akan mengurangi *turnover intention*.

Brown (1996) mengungkapkan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena kebutuhan organisasi memastikan individu yang berada di dalam organisasi memiliki nilai tambah dan tetap ingin berada di dalam organisasi dan ingin terus melimpahkan karyanya pada pekerjaan mereka untuk kepentingan

organisasi.

Menurut penelitian AKYÜZ (2015); Mahardika (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Pranata (2019) Mengungkapkan Intensi dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi. Namun pada penelitian Oktem (2016); Djamil (2018) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi, iklim organisasi dan *turnover intention*.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang. Data yang diuji merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan

kepada karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang dengan jumlah karyawan 69 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Analisis regresi linear berganda pada peniltian ini bertujuan untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 merupakan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah diolah.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Indeks	Intepretasi
Komitmen Organisasi	49,28%	Sedang
Iklim Organisasi	49,31%	Sedang
<i>Turnover Intention</i>	56,41%	Sedang

Sumber: Hasil olah data penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa variabelKomitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan *Turnover Intention* termasuk dalam kategori Sedang.

Berdasarkan uji instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas, dihasilkan bahwa semua instrumen penelitian lolos uji validitas dan reliabilitas.

Uji Instrumen

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas dihasilkan bahwa tidak terdapat penyimpangan pada data penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 2 merupakan hasil analisis regresi penelitian yang telah diolah.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	
Komitmen	37,569
Organisasi (X1)	-0,423
Iklim Organisasi (X2)	-0,338

Sumber: Hasil olah data penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 2, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 37,569 - 0,423X1 - 0,338X2$$

Berdasarkan hasil pengamatan regresi berganda di muka menunjukkan bahwa:

- a. Koefisien regresi variabel X1 (Komitmen Organisasi) = -0,423. Menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh negative

terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi -0,423.

- b. Koefisien regresi variabel X2 (Iklim Organisasi) = -0,338. Menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh Negatif terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi -0,338.

Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	t _{hitung}	Sig.
1	Komitmen Organisasi	4,296	0,000
2	Iklim Organisasi	3,870	0,000
T tabel 5%		1,99501	
F hitung		26,046	
F tabel 5%		3,14	
R Square		0,424	

Sumber: Hasil olah data penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan: **Komitmen organisasi terhadap**

***turnover intention*.**

Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai t_{hitung}

untuk komitmen organisasi 4,296 lebih besar dari t_{tabel} 1,99501, dengan demikian disimpulkan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Klim organisasi terhadap turnover intention.

Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk iklim organisasi 3,870 lebih besar dari t_{tabel} 1,99501, dengan demikian disimpulkan variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap turnover intention.

Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 26,046 lebih besar dari F_{tabel} 3,14, dengan demikian disimpulkan variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi dan iklim organisasi menjelaskan variasi yang terjadi pada *turnover intention* sebesar 42,4%, sedangkan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini mendukung pernyataan Hausknecht (2008) dalam Robbins (2017: 116) bahwa karyawan yang berkomitmen akan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaannya meskipun mereka tidak puas karena mereka memiliki rasa loyalitas atau keterikatan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Hung (2018) dan Lestari (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Iklim Organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putra dan Utama (2018) dan Akyuz (2015) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lebih lanjut lagi, penelitian ini juga mendukung pernyataan Brown (1996) bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena kebutuhan organisasi memastikan individu yang berada di dalam organisasi memiliki nilai tambah dan tetap ingin berada dalam organisasi dan ingin terus melimpahkan karyanya pada pekerjaan mereka untuk kepentingan organisasi.

Untuk menurunkan *turnover intention* karyawan, perusahaan harus lebih memperhatikan komitmen karyawan terhadap organisasi serta iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan iklim organisasi, sehingga peningkatan komitmen organisasi akan berdampak lebih besar terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi, iklim organisasi dan *turnover intention* termasuk dalam kriteria sedang.
2. Secara parsial dan bersama-sama komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi komitmen organisasi dan iklim organisasi menjelaskan variasi yang terjadi pada *turnover intention*

sebesar 42,4%, sedangkan sisanya 57,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Komitmen organisasi (X_1), merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang. Adapun saran yang dapat diberikan terkait komitmen organisasi yaitu dengan meningkatkan image positif perusahaan dalam diri karyawan yang dilakukan melalui pemberian beasiswa kepada anak karyawan yang berprestasi, memberikan santunan kepada karyawan yang mengalami musibah diluar jamsostek, dan mengadakan kegiatan pasar murah yang ditunjukkan sebagai upaya mensejahterakan karyawan. Iklim organisasi (X_2), merupakan variabel berpengaruh kedua terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Nusatovel Kantor Pusat Semarang. Pada variabel iklim organisasi, indikator yang memiliki nilai indeks terendah adalah penghargaan. Adapun saran yang dapat diberikan terkait penghargaan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi, dan memberikan uang lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerjanya.

Penelitian selanjutnya, dalam penelitian ini masih ada keterbatasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keterbatasan tersebut diantaranya adalah penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen untuk menganalisis pengaruh terhadap *turnover intention*. Pada implementasi penelitian ini masih terdapat faktor-faktor selain komitmen organisasi dan iklim organisasi yang mempengaruhi *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,424 atau 42,4% yang sisanya yaitu sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akyüz, Bülent, et al. 2015. The effects of human resource management practices and organizational climate on turnover intention: An empirical study in Turkish banking sector *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 6.17: 48.
- Brown, Steven P. & Thomas W. Leigh. 1996. A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 4:358-368.
- Djamil, Masydzulhak, et al. 2018. The Influence of Climate Organization and Job Satisfaction for Turnover Intention through Work Stress of Employees Pt. American President Line Logistics (Distribution Center Cakung). *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 6, Issue 1*: 42-48.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 9, No. 2.
- Firth, Lucy, et al. 2004. How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology Vol. 19, No. 2*:170-187.
- Hung, Li-Mei, et al. 2018. The Moderating Effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intention. *International Journal of Business & Society* 19.1.
- Imamoglu, Salih Zeki, et al. 2019. The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science* 158: 889-906.
- Lestari, Ni Nyoman Yani Sri dan Ni Wayan Mujiati. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover

- Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6: 3412-3441.
- Mahardika, I. Gst Ag Gd Emdy, and I. Made Artha Wibawa. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.4:1100-1118.
- Oktem, Sukran, et al. 2016. The Effects of Organizational Climate and Organizational Trust on Organizational Identification, Job Satisfaction and Intention of Turnover: An Application in Hotel Management. *Journal of Business Research Turk*. Vol. 8 No. 4.
- Pranata, I Gusti Ngurah dan I Wayan Mudiarta Utama. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1: 7486-7518.
- Prapti, Iriana, et al. 2004. Pengaruh Faktor Job Insecurity, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik. *Jurnal Kompak*, No. 11, Hal. 284-296
- Putra, Pande Aditya Jaya Kusuma dan I Wayan Mudiarta Utama. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2: 555-583.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. 17, global ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Satwari, Titis, et al. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40, No. 2.
- Tnay, Evelyn, et al. 2013. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 97.201-208: 3-8.
- Tsani, Renny Rakhma. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PTYB Apparel Jaya Temanggung). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(5): 504-515.
- Yasar, Muhammad Miftah Babil. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6 (4): 645-65.